

如何創造一個 精神健康的職場



香港每七位成年人當中就有一位受精神健康問題影響，例如壓力、焦慮和抑鬱，但許多機構面對精神健康問題採取沉默的態度，導致關於精神健康的話題缺乏公開討論。大家不但不懂得如何安心地說出自己的憂慮，而且朋友及同事也不知道如何與因沉默而受苦的人商討。因此，原本能夠解決的問題很快地演變成健康問題、缺勤、脫離接觸和怨恨。

本文提供實用指南協助機構建立精神健康友善工作環境，幫助機構加強理解職場中常見的精神健康問題，學習對策，並為可能正受精神問題困擾的員工給予支援。

甚麼是精神健康？

世界衛生組織指出，精神健康是一種健康狀態。在這種狀態中，每個人能夠認識到自己的潛力，應付正常的生活壓力，有成效地從事工作，並對其社區作出貢獻。精神健康是個人保持健康和社區有效運作的基礎。

2018年一項調查發現，超過40%的香港受訪者精神健康狀態欠佳。受訪者為接受調查前六個月的自我精神健康狀態評為一般、差或非常差。整體而言，約6.4%的受訪者表示有足夠數量的徵狀，表示他們受嚴重的精神困擾。

該調查亦發現，大眾可能在辨認精神健康問題上有困難。當向受訪者分別描述不易察覺的徵狀病例和明顯的徵狀病例時，焦慮症的平均辨識率為69.3%，混合焦慮抑鬱症為51.2%，認知障礙症為62.8%。精神健康問題認知分數較低，跟受訪者為男性、受高等教育、擔任管理人員或專業人士、每月家庭收入較高有關。此外，受訪者對於參與可以改善心理健康活動的比率為低：

少於 50% 受訪者一星期至少做一次帶氧體能活動

只有 18.6% 受訪者一星期至少做一次身心運動

16% 受訪者從不與他人訴說自己的感受

當被問到過去一個月的感受



精神健康問題十分常見。根據一個由2010年至2013年進行的全港性調查，年齡介乎16至75歲的華裔成人之中，一般精神病的患病率為13.3%，即大概每七人當中就有一人患一

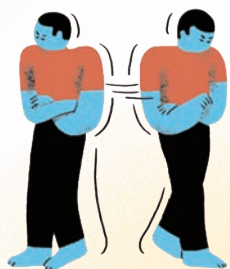
般精神病；當中，混合焦慮抑鬱症最為普遍（6.9%），其次是廣泛性焦慮症（4.2%）及抑鬱症（2.9%）。2018年一項調查反映，超過60%的受訪者認識有精神健康問題的人。

認識職場常見的精神健康狀況

上班族投放大量時間於工作上，所以容易察覺到同事的行為、情緒或與他人互動的變化。這些變化可能包括工作表現和動力的改變、飲食習慣或胃口的改變。受影響的同事或會表現疲倦、焦慮或抽離，並對一向享受的活動和任務失去興趣。以上種種，都可能反映他們有應對困難。認識一些常見精神健康問題的徵兆和徵狀能有助理解同事可能正在經歷的事情，並在有需要時能提供朋輩支援。

廣泛性焦慮症

在香港，廣泛性焦慮症的一周患病率為4.2%。有廣泛性焦慮症的人士會無緣無故地感到焦慮，這種過度焦慮並無特殊的觸發因素或原因。焦慮和擔憂可能與各種日常事物有關。他難以控制這些擔憂，在六個月或更長時間裡，大多數日子都感到憂慮。廣泛性焦慮症的徵狀包括：



坐立不安



容易疲勞



難以集中



煩躁



肌肉繃緊



睡眠障礙
(難以入眠或保持入睡)



乏力



無助



強烈自責或一無是處



甚至可能有
自殺念頭



喪失感受快樂
的能力



思考或
專注的能力受損

還有其他徵狀包括不能作決定、胃口顯著減少而導致體重下降，或胃口異常地提升。在嚴重情況下，可能會有幻覺和妄想。

思覺失調

香港大概有 1% 的人口受思覺失調影響，這是異常的精神狀態，一般會有妄想、幻覺和言論紊亂等情況出現。患者的思維、情感、感覺會脫離現實。思覺失調有可能是其他精神病如精神分裂症的早期徵兆，但亦可能由其他健康問題引致，例如腦腫瘤、腦炎或濫用藥物。思覺失調的徵狀包括：

思覺失調亦可能損害認知功能如專注力、判斷力、記憶力。這些徵狀會對患者的社交及工作能力構成負面影響。

向同事表達關懷及展開友好對話，總不是壞事。但要謹記，切勿擅自作出假設，或嘗試提供診斷或諮詢。如擔心同事的狀況，可以鼓勵他們尋求協助，並讓他們知道需要時可以幫忙，以示支持。



精神健康的職場是怎樣的？

根據世界衛生組織所指，工作對心理健康有益，但消極的工作環境卻可導致身心健康問題。抑鬱症和焦慮症構成了重大的經濟影響，從生產力損失角度，估計每年給全球經濟造成一萬億美元費用。可幸的是，各機構可採取各種有效的措施來推廣職場的精神健康。

推行精神健康支援計劃，不但能減低僱員患精神健康問題所構成的成本，更可以創建更健康、多元、投入的工作團隊，繼而進一步提升生產力。這些旨在建立公平和健康職場的措施，更可以提升企業在潛在和既有顧客以及僱員之間的聲譽。

機構因應需要並同時進行多項行動，便有較大機會獲得較高的投資回報率（簡稱：ROI）。ROI 即每投資一元所獲取的回報。ROI 越高，扣除成本後的收益就越可觀。根據企業和政府報告，為僱員提供精神健康支援計劃，對僱主的平均 ROI 在英國為 4.2，澳洲為 2.3，日本為 3.7。

創造精神健康的職場的好處

- 生產力提升。
- 僱員士氣及投入感提升。
- 僱員流失率下降。
- 符合道德和法律要求，公司的聲譽亦因而提升。

根據一家本地公司的分享，自從推行了精神健康推廣計劃後，公司有以下顯著改變：

- 僱員高度投入工作；調查發現，僱員的投入率為 100%，在四個主要工作表現指數達致滿意程度的比率超過 95%。
- 每位僱員請病假的數量減少了一天。
- 僱員流失率比其他同行企業低三倍。
- 在職十年或以上的僱員數目提升至約 30%。

精神健康的職場環境普遍有以下特徵：

正面的職場文化

一個人人都受鼓勵和支持的工作環境，會讓人為上班而感到高興。

支援有精神健康問題的人士

幫助受精神問題困擾的僱員繼續工作或重返崗位，對個人和企業層面都有明顯的益處。

壓力及其他精神健康風險都得到妥善管理

壓力、繁重的工作量、不切實際的期限、溝通欠佳及不確定性等等的因素，都可導致焦慮和抑鬱。經理和領導層應妥善留意和管理這些因素。

對歧視零容忍

保護僱員免受歧視不但符合法律要求，更可鼓勵僱員之間的多元性，確保人人都得到平等對待。

改善精神健康的三大職場管理層面

保持精神健康並沒有想像中那麼困難。只要在職場管理中推廣以下三大層面，就已經有助創造更健康、開心、有意義的職場環境：

正面思維

- 舉辦有關正面思維、靜觀、工作與生活平衡等題目的講座、工作坊或生活技能課程。
- 鼓勵僱員在面對高壓情況時採取正面思維。
- 為經理級僱員提供培訓，建立他們對精神健康問題的認識，例如提供訓練讓他們學習辨識及減少有關職場壓力的問題，或提供精神健康急救的培訓課程。

- 鼓勵僱員透過與友人聊天或在社交媒體平台使用表情圖案等方法，表達內心感受。

享受生活

- 舉辦體育或身心活動，例如遠足、太極、瑜伽、冥想，並鼓勵僱員定期運動，提升體能和改善心情。
- 舉辦興趣班，例如體育、烹飪、攝影班，並鼓勵僱員學習感興趣的新事物，發展所長，以充分發揮潛能和獲取滿足感。

與人分享

- 在辦公室建立和諧及關愛的文化，鼓勵僱員多向他人表達欣賞、感恩之心和鼓勵。例如，機構可以透過派發獎賞、證書，或透過簡報和會議給予正面的回饋意見等方式，向僱員的貢獻作出肯定。
- 為僱員舉辦社交活動，例如聖誕派對、生日派對、逢星期五舉行下午茶聚等等。
- 鼓勵並支持僱員參與義務工作。
- 鼓勵僱員多與親人共渡時光，因為建立更良好緊密的家庭關係會令人心情愉快。例如，機構可以舉辦職場健康日，讓僱員帶同家人參與。



推廣精神健康的五大管理要素

為滿足僱員的精神健康需要，機構須規劃和創立全面的措施，例如推行計劃、政策、環境支援和福利。推廣健康職場的方法須要相輔而行。

1. 展現管理承諾，支持職場健康推廣

- 以書面制訂「健康職場政策」，並在行動領域中包含推廣精神及心理健康。
- 為推廣職場健康訂立年度預算。
- 成立委員會負責積極籌辦在職場推廣健康的活動。
- 委員會由各個不同階層的僱員代表組成。
- 機構在所有管理層面均展現出對在職場推廣健康的承諾及支持，例如在委員會中包含高或中級管理層僱員、邀請他們參與活動等等。
- 在迎新活動中，向新僱員發表機構對於在職場推廣健康的承諾。

2. 訂立健康推廣計劃

- 進行評估以了解僱員的需要和／或進行僱員的興趣調查。評估的例子包括健康風險調查（例如僱員諮詢或調查），以及進行對精神健康相關的職場環境分析（例如工作環境、溝通、工作與生活的平衡、僱員支援，或與工作相關或其他方面引致的壓力）。



- 將僱員的需要確立優先次序，訂立推廣健康的年度計劃，並在行動計劃中列明將會採取的行動、行動的時間及負責人，及行動計劃如何受監察或評估。

3. 增強意識和建立包容

- 定期透過海報或小冊子、內部通訊或電郵、告示板、簡報等等發放資訊（例如健康貼士），以增強僱員對精神健康的認識和意識，包括工作相關的壓力和抑鬱症等等。
- 提供講座或工作坊以推廣精神和心理健康，例如有關工作與生活平衡和生活技能的課程。
- 為經理級僱員提供培訓，建立他們對精神健康問題的認識，例如提供訓練讓他們學習辨識及減少有關職場壓力的問題，及提供精神健康急救的培訓課程。
- 提供僱員支援計劃，並讓僱員理解如何參與。
- 提供社區資源如支援服務及義工機會，推廣精神和心理健康。

4. 在職場推廣精神健康

- 提供清晰的職場運作程序，例如清晰的工作描述、操守規則、溝通渠道、保密指引、迎新計劃。
- 為僱員提供定期聚會及交流意見和知識的機會，例如團隊會議、一對一的諮詢或對談，讓僱員可以就影響其工作表現的相關問題和個人問題發表意見，使機構可以確定僱員所須的培訓。
- 為僱員提供學習和發展機會，讓他們可以充分發揮潛能。
- 在職場加入「與人分享」的元素，例如：
 1. 在辦公室建立和諧和關愛的文化，鼓勵僱員多向他人表達欣賞、感恩之心和鼓勵。例如，機構可以透過頒發獎賞、證書，或透過簡報或會議給予正面的回饋意見等方式對僱員的成就和貢獻作出肯定。
 2. 為僱員提供定期聚會及交流意見和知識的機會，例如團隊會議、一對一的諮詢或對談。
 3. 舉辦社交活動來建立團隊精神和職場士氣，例如聖誕派對、生日派對、逢星期五舉行下午茶聚等等。
 4. 鼓勵並支持僱員參與義務工作。

5. 鼓勵僱員多與親人共渡時光，例如舉辦職場健康日，鼓勵僱員帶同家人參與。

● 在職場加入「正面思維」的元素，例如：

1. 舉辦推廣精神和心理健康的講座或工作坊，例如關於正面思維、靜觀、工作與生活平衡、生活技能課程等等的主題，並鼓勵僱員在面對高壓情況時採取正面思維。
2. 為僱員設立健康網絡，讓他們分享在職場管理精神和心理健康的經驗和貼士。

● 在職場加入「享受生活」的元素，例如：

1. 舉辦體育或身心活動，例如遠足、太極、瑜伽、冥想等等，並鼓勵僱員定期運動，提升體能和改善心情。
2. 為僱員舉辦興趣班，並鼓勵他們學習感興趣的新事物，發展所長，例如舉辦體育、烹飪、攝影班等等。

- 為僱員提供休息的空間或機會，例如提供雜誌、音樂、充足的僱員空間。
- 提供提升職場士氣的機會，例如組織社交俱樂部、運動團隊、舉辦午餐聚會。
- 定期舉辦精神健康推廣活動，而且長期舉辦這些活動，成為機構文化的一部分。
- 邀請各個階層的僱員參與精神健康推廣活動，包括高級或中級管理層僱員以作榜樣。
- 推行嘉許計劃或僱員提名計劃，透過禮物、獎賞、作出肯定或通告來獎勵或表揚有良好進步的僱員。
- 提供開放、誠實溝通的機會，例如進行僱員意見調查、擺放意見收集箱。

5. 評估健康推廣計劃

- 訂立評估的計劃。
- 監察僱員在生活態度和行為方面的改變，以及職場文化和氣氛的改變。
- 分析不同的記錄、指標和數據，例如僱員在不同健康推廣活動的參與率、僱員的回饋意見和滿意度、缺席率、病假率、僱員士氣的改變等等。
- 根據評估的結果來對健康推廣計劃作出調整。

近日我發現你……不知你的近況如何？

你感覺怎樣？

感覺這樣有多久了？

有沒有跟任何人談及這件事？

如何在職場談論精神健康狀況？

就像閒聊一樣，定期、簡單及非正式的對話能有助建立歸屬感和連繫，更能促進心理健康。表達關懷的簡單對話，亦能鼓勵對方更坦誠地分享心事。如若留意到同事的行為或表現有變，或認為那是由於潛藏的個人問題或精神健康問題所致，何不與對方聊聊，了解他或她的近況？

可以考慮：

1. 在雙方都有空時，選一個彼此合適的地點和時間交談，亦可以考慮選擇一些私人的地方。
2. 談及最近留意到對方的轉變，看看對方是否希望聊聊。

我可以怎樣幫你？／有沒有什麼事情我們可以幫你？

你有否尋得協助？／知不知道可往哪裡求助？



小貼士：

- 鼓勵對方傾訴，但假如對方並不願意，便應尊重。
- 看看對方是否準備尋求協助，並看看自己能否提供幫忙。
- 讓對方知道你在聆聽，別急於提供解決方法。
- 數天後再慰問對方，看看對方怎樣。

如何為有精神健康問題的僱員提供支援？

應該 ✓

- 細心聆聽以示支持。
- 協助他們尋求康復及保持健康的方法。
- 確保工作環境安全和愉快，讓僱員免受歧視。

應避免 !

- 在不清楚的情況下說「我明白你的感受」，因為那樣會否定對方的體驗；
- 使用帶有偏見的字眼，例如「神經病」或「痴線」；
- 輕視對方的狀況，例如說「高興點」、「忘記它」、「振作點」或「我肯定很快會沒事」。這些說話可能會令對方更難受。

不應該 ✗

- 怪責他們，或對他們感生氣或氣餒。他們的精神問題非因個人的缺點或失敗所致，我們不應基於他們的徵狀來定性他們。
- 輕視他們的精神健康問題，例如向他人指出他們面對的問題會令情況更壞。
- 迴避他們。
- 以他們的精神問題開玩笑。
- 在對方不願意與你外出或談論自己的問題時，加以施壓。

患有精神健康問題的人士，可能在生活或工作方面都須作出長期或永久的改變。假如身邊的同事受精神健康問題困擾，他或她可能須要得到持續的支援。



作為同事，可以……

1. 在辦公室向同事作出輕鬆的慰問，看看他們的近況如何。假如需要管理他人，亦可在督導過程中，給予員工機會去談論自己的精神健康狀況。
2. 主動提出成為對方的導師或輔導者，或持續為對方給予友善的支援。
3. 問對方看看自己可作出什麼幫忙，以助對方處理狀況。
4. 在對方休假期間保持聯絡，並在對方復工時給予支援。

作為管理層，可以跟對方商討作出短期的調節，例如……

1. 調節辦公、放工或休息的時間。
2. 進行彈性工時，或減少工時。
3. 允許對方在別的地方上班。
4. 調節工作目標或預期任務，或重新分配職責。
5. 推行同伴或導師計劃。
6. 調整工作指示，或確保寫下清楚指示。

職場裡作出合適的調動，能減低精神健康問題對工作表現的影響。上列的調節普遍來說都是簡單、實際、符合成本效益的。然而，機構必須留意，所有的支援措施都須接受定期和規劃性的評估。

管理層須熟悉能支援僱員的資源，例如人事部的資源或職業健康服務，又或是專為有精神健康問題人士提供協助的計劃，如僱員支援計劃。

僱主和僱員均不應該假設同事因為患有精神健康問題便應停止工作及留在家中。那樣可能會加強對方一無是處的感覺，導致對方的徵狀惡化，使她或他日後成功康復和復工的機會更微。此外，在對方休假時保持聯絡，並在對方復工後提供支援，亦為重要。

常見問題

問：是否只有少部分人受精神病影響？

答：精神病其實很普遍。香港的成年人大概每七位當中，就有一位患常見的精神病。

問：精神病是否因個人缺點所致？

答：精神病並非性格缺點，乃由基因、生理、社會及環境因素所致。

問：精神病患者可否「自己擺脫」精神困擾？

答：精神病並非因為性格缺點所致，亦不能靠個人意志力而康復起來。就像其他身體疾病一樣，精神病患者通常須要恰當的療法如治療和藥物，方可康復。很多精神病患者在取得恰當的治療後，都得以康復。

問：精神健康問題會否永久損害患者的工作能力？

答：在精神健康問題病發或復發時，患者的生產力可能會受影響，但患者康復後，工作表現通常會回復正常。因此，受精神健康困擾的人士應及早尋求協助和支援，務求及早康復。

緊急支援

假如自己或同事在職場面臨緊急的精神健康狀況，並認為有需要立即得到支援，請致電999緊急求助電話，或前往醫院急症室，亦可致電：

明愛向晴軒 24小時熱線：18288

生命熱線 24小時熱線：2382 0000

醫院管理局 24小時精神健康專線：2466 7350

香港撒瑪利亞防止自殺會 24小時熱線：2389 2222

社會福利署 24小時熱線：2343 2255

撒瑪利亞會 24小時多語言防止自殺服務熱線：2896 0000

注意：以上清單未能盡錄所有機構。

「UPM 麗印®雅光銅版紙」80克